

# مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة العاشرة - العدد الثاني والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢٢)

<https://foej.journals.ekb.eg>

[j\\_foia@aru.edu.eg](mailto:j_foia@aru.edu.eg)



## قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
رئيس هيئة التحرير: أ.د. محمد رجب فضل الله			
<b>الهيئة الإدارية للتحرير</b>			
١	أ.د. رفعت عمر عزوز	أستاذ أصول التربية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. رئيس قسم علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	د. فتحية على حميد	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	د. إبراهيم فريج حسين	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. صالح محمد صالح	أستاذ التربية العلمية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس - عضو مجلس الإدارة
٦	أ.د. السيد كامل الشربيني	أستاذ الصحة النفسية	رئيس قسم الصحة النفسية - عضو مجلس الإدارة
٧	أ.م.د. أحمد عفت قريشم	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	المشرف على قسم التربية الخاصة - عضو مجلس الإدارة
٨	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	رئيس قسم أصول التربية - عضو مجلس الإدارة

**الهيئة الفنية ( الفريق التنفيذي) للتحضير**

رئيس التحرير ( رئيس الفريق التنفيذي)	أستاذ المناهج وطرق التدريس	أ.د. محمد رجب فضل الله	٩
عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي	أستاذ مساعد ( مشارك ) - مناهج وطرق التدريس	د. كمال طاهر موسى	١٠
عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر	مدرس ( أستاذ مساعد )- مناهج وطرق التدريس	د. محمد علام طلبية	١١
عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمور المالية	مدرس ( أستاذ مساعد )- الصحة النفسية	د. ضياء أبو عاصي فيصل	١٢
عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية	مدرس ( أستاذ مساعد )- مناهج وطرق التدريس	د. نانسى عمر جعفر	١٣
عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	أ. أسماء محمد الشاعر	١٤
عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	أخصائي تعليم - باحث دكتوراه	أ. أحمد مسعد العسال	١٥
عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	أ. محمد عربي	١٦
<b>أعضاء هيئة التحرير من الخارج</b>			
جامعة طيبة بالمدينة المنورة بالسعودية	أستاذ أصول التربية	أ.د. زكريا محمد هيبه	١٧
كلية التربية - جامعة أسيوط	أستاذ المناهج وطرق التدريس	أ.د. عبد الرازق مختار محمود	١٨
المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي		أ.د. مایسة فاضل أبو مسلم أحمد	١٩

## فائمة الهيئة الاستشارية الدولية لجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم الأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسيوط ( سابقاً ) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة اسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً"		الرياضيات		
عميد كلية التربية النوعية ببنها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي " حالياً"	جامعة بنها مصر	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د رمضان محمد رمضان	٧
العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.	جامعة العريش مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	٨
نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دمنهور الأسبق - خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.	جامعة الإسكندرية - مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	أ.د سعيد عبده نافع	٩
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشراف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة أسيوط مصر	أستاذ اجتماعيات التربية	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	١٠
منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية - جامعة الإمارات " سابقاً" - وزير التربية والتعليم باليمن " سابقاً" - خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج	جامعة صنعاء اليمن	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	١١
منسق برنامج تطوير كليات التربية FOER التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية POD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ( سابقاً ). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠	جامعة جنوب الوادي - مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	أ.د عنتر صلحي عبد اللاه طليبة	١٢

١٣	أ.د عوشة احمد المهبري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الامارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية - جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج النفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، ويقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة دمشق - سوريا	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا - رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق - سوريا- "سابقاً" - عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA - رئيس التحرير " السابق " لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا

٢٠	أ.د مهدي محمد ابراهيم غنايم	أستاذ التخطيط التربوي واقصاديات التعليم	جامعة المنصورة - مصر	العميد السابق لكلية الآداب بدمياط- مدير مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة - مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في أصول التربية والتخطيط التربوي
٢١	أ.د ناصر أحمد الخوالده	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية	الجامعة الأردنية - الأردن	عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان- نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً" - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.
٢٢	أ.د نياف بن رشيد الجابري	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	جامعة طيبة - السعودية	عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة" سابقاً" - المشرف العام على البحوث والبيانات بهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية" سابقاً".
٢٣	أ.د يوسف الحسيني الإمام	أستاذ تربويات الرياضيات	جامعة طنطا مصر	الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً " -

## قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوفر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد

منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن

(Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقتها من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق

، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ،

ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول

والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد

الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية،

والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب

عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع

البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة

"الباحث"، ويتم أيضاً التخلص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحفظ

هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة [J\\_foea@Aru.edu.eg](mailto:J_foea@Aru.edu.eg) قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث ( مستلة ).
١٥. يمكن - في حالة الحاجة - توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلزمات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين ( بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر ) المتابعة المستمرة لكل من:  
-موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

-وبريده الالكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة [J\\_foea@Aru.edu.eg](mailto:J_foea@Aru.edu.eg)

١٧. جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيميلها الرسمي، ولا يُعتمد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الالكترونييتين.

## محتويات العدد ( الثاني والثلاثون )

السنة السابعة		هيئة التحرير
الرقم	عنوان البحث	الباحث
<b>بحوث العدد</b>		
١	<b>القيم التربوية المتضمنة في بعض تطبيقات الادب الرقمي للطفل</b> <b>إعداد</b> أ.د/منى دهيش القرشي أستاذ أصول التربية الإسلامية المشارك الباحثة/ الأ بنت حسين بن علي بن حريب	
٢	<b>استخدام نظرية الذكاء الناجح في تدريس الفلسفة لتنمية مهارات التفكير الأخلاقي لدى طلاب المرحلة الثانوية</b> <b>إعداد</b> د/ أمل سعيد عابد محمد المدرس بقسم المناهج وطرق تدريس المواد الفلسفية كلية التربية - جامعة العريش	
٣	<b>توظيف إطار نموذج تيباك (TPACK) لتطوير الخبرات الميدانية للطالبات</b> <b>معلومات الاقتصاد المنزلي</b> <b>إعداد</b> أ.د. محمد رجب فضل الله أستاذ المناهج وطرق التدريس كلية التربية - جامعة العريش د. إيمان محمد عبدالعال لطفي أستاذ مناهج وطرق تدريس الاقتصاد المنزلي المساعد كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة العريش	

<p><b>دور مدارس الدمج في نشر ثقافة التنمية المستدامة كمؤشر لتحقيق المدارس الخضراء</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>د. دنيا سليم حسين جريش</p> <p>مدرس التربية الخاصة</p> <p>كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس</p>	<p>٤</p>
<p><b>فاعلية نموذج سوم (SWOM) في تنمية مهارات التفكير البصري و متعة تعلم الرياضيات لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>د/ نبيل صلاح المصليحي جاد</p> <p>أستاذ المناهج وطرق تعليم الرياضيات المساعد كلية التربية - جامعة العريش</p>	<p>٥</p>
<p><b>فعالية برنامج تدريبي قائم على التجهيز الانفعالي في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين فكريا بمدارس الدمج بشمال سيناء</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>أ.د. عبد الحميد محمد علي</p> <p>أستاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د. محمد إسماعيل البريدي</p> <p>استاذ علم النفس التربوي المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحثة/ إسراء محمد محمد هويدي</p>	<p>٦</p>
<p><b>فعالية برنامج معرفى سلوكى لتحسين بعض الوظائف التنفيذية وخفض بعض السلوكيات النمطية لدى عينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>أ.د. السيد كامل الشربيني منصور</p> <p>أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د. محمد إسماعيل البريدي</p> <p>الأستاذ المتفرغ بقسم علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحثة/ شرين حسين حمدي آدم</p>	<p>٧</p>

<p><b>أثر استخدام استراتيجيتي ما وراء المعرفة فى تنمية بعض المهارات الحياتية لدى أطفال الرياض</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>أ.د. نبيلة عبد الرؤوف شراب</p> <p>أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د. محمد إسماعيل البريدي</p> <p>استاذ علم النفس التربوي المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحث/ صباح سلمى ضحيوي مصبح</p> <p>المعيدة بقسم علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة العريش</p>	<p>٨</p>
<p><b>فاعلية استراتيجية التعلم القائم على المشروع في تنمية مهارات التفكير التوليدي في الرياضيات لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>د. أحمد عفت مصطفى قرشم</p> <p>أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د. محمد علام محمد طلبه</p> <p>مدرس المناهج وطرق تدريس الرياضيات كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحث/ محمد حمدي محمد علي فوده</p>	<p>٩</p>
<p><b>فعالية برنامج تدريبي لخفض بعض مميزات سلوك التنمر لدى عينة من أطفال البدو في مرحلة ما قبل المدرسة</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>أ.د. السيد كامل الشربيني منصور</p> <p>أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د. ضياء أبو عاصي فيصل</p> <p>مدرس الصحة النفسية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحثة/ هالة فؤاد سعيد</p> <p>مدرس مساعد بقسم الصحة النفسية كلية التربية - جامعة العريش</p>	<p>١٠</p>

<p><b>فاعلية برنامج تدريبي قائم علي الوظائف التنفيذية لتنمية إدارة الذات لدى الأطفال المعاقين بصرياً</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>أ.د. تهناني محمد عثمان منيب  أستاذ التربية الخاصة كلية التربية - جامعة عين شمس</p> <p>د. رباب عادل عبد القادر  مدرس التربة الخاصة كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحثة/ هبه عبده عبد ربه إبراهيم  مدرس مساعد بقسم التربية الخاصة كلية التربية - جامعة العريش</p>	<p>١١</p>
<p><b>التنمية المهنية المبنية على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء في ضوء متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠. تصور مقترح</b></p> <p><b>إعداد</b></p> <p>أ.د/ كمال عبد الوهاب أحمد  أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د / أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط  أستاذ مساعد ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د / أمل محسوب زناتي  مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>الباحث/ وائل محمود حسين حسونة  معلم خبير التبريد وتكييف الهواء- إدارة العريش التعليمية</p>	<p>١٢</p>

<p><b>فعالية برنامج قائم على قبعات التفكير الست في تنمية مهارة حل المشكلات لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم</b> <b>إعداد</b> أ.د. تهاني محمد عثمان منيب أستاذ التربية الخاصة كلية التربية - جامعة عين شمس د. رباب عادل عبد القادر مدرس التربة الخاصة كلية التربية - جامعة العريش الباحثة/ ولاء فوزي علي النعيري مدرس مساعد بقسم التربية الخاصة كلية التربية - جامعة العريش</p>	١٣
<p><b>Using Dictogloss Strategy for Enhancing EFL Written Language Conventions among Freshmen Students at the Faculty of Education</b> <b>By</b> Mahdi M. A. Ibrahim, Ph.D Lecturer of Curriculum &amp; Instruction (TEFL) Faculty of Education – Arish University</p>	١٤
<p><b>A Debate Based Program for Developing Communicative Competence among EFL Student Teachers at Faculties of Education</b> <b>By</b> Dr. Eman Mohammed Abd- Elhaq Professor of Curriculum and English Instruction (TEFL), Dean of Faculty of Education, Benha University Dr. Ahmed El- Sayed El- Khodary Lecturer of Curriculum and English Instruction (TEFL) Faculty of Education, Arish University Author/ Shaimaa Mahmoud Ahmed Fouad Assistant Lecturer of TEFL Faculty of Education, Arish University</p>	١٥

**A Semantic Web Based Program for Developing Some of  
Teaching Performance of EFL Pre-service Teachers in the  
Light of the Requirements of Academic Accreditation**

**By**

**Dr. Eman Mohammed Abd- Elhaq**

**Professor of Curriculum and English Instruction (TEFL), Dean of  
Faculty of Education, Benha University**

**Dr. Mahdi M. Abdallah**

**Lecturer of Curriculum and English Instruction (TEFL) Faculty of  
Education, Arish University**

**Author/ Walaa M. S. Ibrahim**

١٦

## تقديم

### نهاية عام في مسيرة المجلة ، وبداية عام للدراسة الجامعية

بقلم: هيئة التحرير

هذا هو العدد ( ٣٢ ) من مجلتنا العلمية هو العدد الأخير من العام ( العاشر ) للمجلة يأتي ، وقد تحقق الهدف ، والوعد الذي قطعتة هيئة التحرير على نفسها بأن يكون العام العاشر هي عام التجديد والتطوير الهادف، والوصول إلى قمة التقييم. نحتفل - مع إطلالة هذا العدد الجديد ببلوغ المجلة للنقطة ( ٧ ) ، وهي الدرجة العظمى لتقييم المجلة؛ بما يعني استيفاء المجلة لجميع المعايير التي حددها المجلس الأعلى للجامعات لاعتماد المجالات العلمية. إننا نعيش هذه الأيام الذكرى الـ ( ٤٩ ) لنصر أكتوبر العظيم ... هذا النصر الذي حققه جيشنا العظيم ، والذي أعاد به الهيئة لمصرنا الحبيبة، والفرحة لشعبنا بعد سنوات صعبة أعقبت نكسة العام ١٩٧٦م. لقد أثبت نصر أكتوبر أهمية الأخذ بالأسباب من حيث حسن التخطيط، والتجهيز المعنوي والمادي ، ثم التوكل على الله، والمباغنة بجرأة وشجاعة تحت شعار ( الله أكبر ) ، ومن ثم كان النصر ، وعودة الكرامة والأرض. إنها ذكرى نعيشها كل عام في أكتوبر ، نستلهم منها في كل مناحي الحياة الحرص على الجاهزية ، والتحلي بالقوة، والسعي إلى الريادة ، وعدم الرضى إلا بالأفضل دائماً ، وعندها سنحصل على الأفضل بإذن الله. الآن : نقول لشعبنا العظيم ، ولأسرة جامعتنا وكليتنا كل عام ومصرنا بخير ، وجامعتنا في تقدم وازدهار.

ويأتي أكتوبر ٢٠٢٢ بداية عام جامعي جديد : ندعو الله أن يكون عام خير وسعادة على جامعاتنا بعامة ، وجامعتنا بخاصة ، وكليتنا ( تربية العريش ) على وجه الخصوص.

وفي العام الجامعي الجديد ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ، العام الحادي عشر للمجلة بدءاً من يناير القادم بإذن الله نتطلع لاستكمال ما حالت ظروف خارجة عن الإرادة دون استكماله ، وما ستسعى هيئة التحرير لاستكماله بإذن الله يتحدد في :

- إدراج المجلة ضمن منظومة معامل التأثير العربي؛ فقد تقدمت هيئة التحرير بالملف الخاص بذلك ، والمتضمن الوثائق والأدلة المطلوبة ، وترى أن هذا التقدم يمكن أن يكون خطوة على طريق الوصول لاعتماد عالمي .
- إتاحة فرصة لنشر أدوات بحثية من مثل : القوائم ، والاختبارات ، والمقاييس ، وبطاقة الملاحظة ، والوحدات التعليمية ، وأوراق عمل التلاميذ، وأدلة المعلمين ، بحيث لا يقتصر النشر - خاصة الالكتروني منه - على تقارير البحوث.

ومع نهاية العام الحالي للمجلة تضع هيئة التحرير بين أيدي قرائها عدداً أكبر من البحوث يفوق ما كان يتم نشره في كل عدد من الأعداد السابقة.

يأتي العدد الحالي ( العدد ٣٢ ) متضمناً خمسة عشر بحثاً علمياً في مجالات التربية المختلفة باللغتين : العربية والإنجليزية ، وذلك في الموضوعات التالية

- ✓ توظيف إطار نموذج تيباك (TPACK) لتطوير الخبرات الميدانية .
- ✓ القيم التربوية المتضمنة في بعض تطبيقات الادب الرقمي للطفل
- ✓ استخدام نظرية الذكاء الناجح لتنمية مهارات التفكير الأخلاقي
- ✓ نموذج سوم (SWOM) وتنمية مهارات التفكير البصري ومتعة التعلم .
- ✓ مدارس الدمج، ونشر ثقافة التنمية المستدامة كمؤشر لتحقيق المدارس الخضراء
- ✓ التجهيز الانفعالي، وتحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين فكرياً.

✓ تحسين الوظائف التنفيذية وخفض السلوكيات النمطية لدى ذوي اضطراب طيف التوحد.

✓ استخدام استراتيجيتي ما وراء المعرفة في تنمية بعض المهارات الحياتية لدى أطفال الرياض.

✓ فاعلية استراتيجية التعلم القائم على المشروع في تنمية مهارات التفكير التوليدي

✓ خفض بعض منبئات سلوك التتمر لدى عينة من أطفال البدو في مرحلة ما قبل المدرسة.

✓ الوظائف التنفيذية لتنمية إدارة الذات لدى الأطفال المعاقين بصرياً.

✓ التنمية المهنية المبنية على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية.

✓ قبعات التفكير الست وتنمية مهارة حل المشكلات لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم.

- ✓ Communicative Competence among EFL Student Teachers
- ✓ Developing Some of Teaching Performance of EFL Pre-service Teachers
- ✓ Using Doctorless Strategy for Enhancing EFL Written Language Conventions

نأمل أن يحظى هذا العدد برضا القراء الأعزاء ، ويجدون فيه ما يفيدهم ، وما يفتح أمامهم المزيد من مجالات البحث التربوي.

والله الموفق

**هيئة التحرير**

## البحث الثاني عشر

# التنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء في ضوء متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠. تصور مقترح

### إعداد

أ.د/ كمال عبد الوهاب أحمد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة العريش

د / أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط

أستاذ مساعد ورئيس قسم التربية المقارنة

والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش

د / أمل محسوب زناتي

مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة العريش

الباحث/ وائل محمود حسين حسونة

معلم خبير التبريد وتكييف الهواء- إدارة العريش التعليمية



التنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء في ضوء متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠. تصور مقترح أ.د. كمال عبد الوهاب أحمد د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط د. أمل محسوب زنتي أ. وائل محمود حسين حسونة

## التنمية المهنية المبنية على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء في ضوء متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠. تصور مقترح

### إعداد

د / أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط أستاذ مساعد ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش	أ.د/ كمال عبد الوهاب أحمد أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية - جامعة العريش
الباحث/ وائل محمود حسين حسونة معلم خبير التبريد وتكييف الهواء- إدارة العريش التعليمية	د / أمل محسوب زناتي مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية كلية التربية – جامعة العريش

### المستخلص:

هدفت البحث إلى التعرف على الأطر النظرية للتنمية المهنية والجدارات المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية ومتطلبات تحقيق إستراتيجية التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠م، والتعرف على واقع التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية في محافظة شمال سيناء، والوقوف على معوقات التنمية المهنية لهم، وتقديم تصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء. واستخدمت البحث الاستبانة كأداة لتطبيقها على عينة من العاملين بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية بشمال سيناء. وتوصلت البحث لتقديم تصور مقترح للتنمية المهنية المبنية على الجدارات لمديري المدارس

الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء في ضوء متطلبات رؤية مصر  
٢٠٣٠.

### Abstract:

The research aimed to identify the theoretical frameworks for professional development and the professional competencies of the principals of industrial technical secondary schools and the requirements to achieve the sustainable development strategy for Egypt 2030, and to identify the reality of professional development for principals of industrial technical secondary schools in North Sinai Governorate, and to identify the obstacles to their professional development, and to present a proposed vision to improve Professional development for principals of industrial technical secondary schools in North Sinai Governorate. The research used the questionnaire as a tool to apply it to a sample of workers in industrial technical secondary schools in North Sinai. The research reached to present a proposed vision for professional development based on competencies for the principals of technical and industrial secondary schools in North Sinai Governorate in the light of the requirements of Egypt's Vision 2030.

### مقدمة البحث

بمرور السنوات وتغير الأوضاع العالمية (الإقتصادية والسياسية والإجتماعية) ، تبلورت العديد من المفاهيم والإهتمامات والعديد من المصطلحات وخصوصا في بيئة الأعمال، ولعل من أبرزها تغير النظرة نحو الموارد البشرية والتعامل معها كأصل من الأصول بل وتعد أهم من الأصول المادية ذاتها. ولعل من أهم الأسباب التي جعلت المنظمات تغير نظرتها نحو الموارد البشرية وتعتبرها المصدر الأساسي للقدرات التنافسية وأنها أكثر الأصول أهمية وخطورة في

المنظمة والتي دفعتها إلى الإستثمار فيها ترجع أساسا إلى التطورات العلمية والتقنية خاصة تقنيات المعلومات والإتصالات- والتي يتطلب إستيعابها وتطبيقها بكفاءة توفر نوعيات خاصة من الموارد البشرية- وتسارع عمليات الإبتكار والتحديث في المنتجات والخدمات إستثمارا للتقنيات الجديدة، والإهتمام المتزايد بتنمية المهارات الإبتكارية والإبداعية للعاملين وإتاحة الفرص أمامهم للمساهمة بأفكارهم وإبتكاراتهم لتنمية القدرات التنافسية للمنظمات (السلمى ٢٠٠٨) .

والجدارة القيادية بالمنظمات التعليمية هي مجموعة من الخصائص الشخصية مثل القيم والدوافع والإتجاهات التي يمتلكها القائد، ويلزمها عدة مهارات "كالقدرة على تحديد المشكلة، والمعرفة لتوليد الحلول الممكنة، والسلوك الذي يسمح له بإتخاذ القرار (Johnston and Williamson 2014).

وعليه فنقطة البداية في التعرف على الجدارة أو الكفاية هو تحديد الأنشطة اللازمة لأداء وظيفة معينة والتي يتم ترجمتها فيما بعد إلى خصائص وسمات شخصية لشاغل الوظيفة من مهارات ومعارف وإتجاهات.

لذا تهدف التنمية المهنية المبنيّة على الجدارات إلى تحسين القدرات التنافسية للمنظمة بتركيز الإهتمام على المعرفة والسلوكيات الأساسية والمهارات والقدرات التي تتوافق مع المهام الوظيفية (مصطفى ٢٠٠٢).

وتعد القيادات المدرسية من أهم أصول المنظمات التعليمية، وتمثل أيضا رأس المال الفكري الذي يمكن من خلاله تحسين الأداء المدرسي وتطوير المنظومة التعليمية بأسرها، ولقد أصبحت المدارس في أمس الحاجة للجدارات القيادية التي تهدف إلى تحسين الأداء المدرسي وتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات التعليمية عن طريق تركيز الإهتمام على رأس المال البشرى بشكل عام، والقيادات المدرسية بوجه خاص.

والمدرسة - مثلها مثل مؤسسات التعليم العالي- كمؤسسة تعليمية عليها أن تكون قادرة على خدمة المجتمع من خلال إثرائه بالمهام والطاقات البشرية والإحتياجات

والمتطلبات المتخصصة بأسلوب موجه ومدروس يغطي إحتياجات التنمية الشاملة ومتطلباتها (وزارة التعليم العالي ٢٠٠٢).

هذا فضلا عن أن تكون قادرة على المنافسة في تحقيق الإبداع والإبتكار، وتبحث عن ما يضمن لها جودة العمل من خلال تعزيز قدرات ومهارات العاملين، ومنحهم مساحة كبيرة بحرية التصرف فيما لا يتعارض مع الخطوط العريضة، وكذلك منحهم إتخاذ القرارات، من أجل تحقيق المشاركة الفعالة، ويكون لهم بصماتهم في دقة مسيرة التنمية (اللويش ٢٠١٦).

ويعتبر التعليم الفني والتدريب المهني أساس التنمية التكنولوجية والإقتصادية في المجتمعات الحديثة لذلك تولى معظم الدول إهتماما كبيرا بالتعليم الفني والتدريب المهني، كما يعد التعليم الثانوي الفني الصناعي أحد أهم أنواع التعليم في مصر وذلك لدوره الأساسي في تحقيق إحتياجات ومتطلبات خطط التنمية من العمالة الفنية الماهرة (رمضان ٢٠٠٩).

وترجع أهمية التعليم الفني إلي أنه العنصر الاستراتيجي والمكون الأساسي لإكتساب المهارات والمعارف التي يحتاج إليها الفنيون في كافة القطاعات، كما أنه المصدر الرئيسي في توفير العمالة الفنية المدربة على أسس تكنولوجيه علمية وعملية (صاروخ ٢٠١٥).

وفي ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ في مجال التعليم والتي نصت على: " أن يكون التعليم بجودة عالية متاحا للجميع دون تمييز في إطار نظام مؤسسي كفاء وعادل، يساهم في بناء شخصية متكاملة لمواطن معتز بذاته، ومستنير، ومبدع، ومسئول، ويحترم الاختلاف، وفخور بوطنه، وقادر على التعامل التنافسي مع الكيانات إقليميا وعالميا، من خلال تحسين القدرة التنافسية للمنظومة التعليمية" (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ٢٠١٤).

مشكلة البحث

أصبحت الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها مدير المدرسة في مؤسسات التدريب غير كافية لممارسة الوظيفة، ولابد أن يتبعها تدريب مستمر أثناء الخدمة لتجديد خبراتهم وزيادة فعاليتهم، فالعملية التعليمية تتطور وتتجدد باستمرار، ويلزم لها قيادة متطورة متجددة.

وفي هذا الصدد كشفت دراسة (طه ٢٠١٣) عن اعتماد بعض المديرين لفترات طويلة على ممارسة وظائفهم في ظل مناخ من الحماية والإستقرار البيئي وعدم المنافسة، وغياب نظام الثواب والعقاب بالدرجة التي أدت إلي انخفاض الكفاءة الإدارية للعديد من القادة الإداريين بل والتأثير سلبا على قدراتهم ومهاراتهم الإدارية وقد أدى ذلك إلي سيطرة نمط المدير التقليدي، مما يؤثر على مستوى مهارات الإدارة المدرسية لديهم ويعيقهم عن تحقيق الأهداف المرجوة، في حين أن الإدارة التعليمية تحتاج إلي أشخاص يمتلكون الكثير من المعلومات والمهارات التي تؤهلهم لإدارة المؤسسات وتحقيق أهدافها، ورفع إنتاجية الأداء، وتحقيق أهداف العاملين، وضمان نوعية عمل مستمرة، وفعالية إدارية تنظيمية دائمة، أكثر من مجرد أشخاص ممارسين للسلطة. كما أشارت دراسة (عبدالرسول ٢٠١٣) إلى أن:

- معظم مديري المدارس تنقصهم مهارات استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في إتباع مديري المدارس للمداخل التقليدية في الإدارة، وندرة تشجيع المديرين على التجديد والإبتكار والإبداع في المدارس.
- ضعف دور مديري المدارس في عملية التخطيط، حيث لا يزال شعار مركزية التخطيط ولا مركزية التنفيذ هو الشعار السائد حتى الآن.

بينما أشارت دراسة (الحسيني و أحمد ٢٠٠٥) والتي تناولت واقع الأداء المدرسي في مصر إلي: غياب الثقافة التنظيمية التي تسمح بتفويض السلطات، وتمكين العاملين، ومشاركتهم في الإدارة وصنع القرارات المدرسية إلي جانب الإفتقار إلي قيادة مدرسية

فعالة تسهم في توفير المناخ المدرسي الجيد، بالإضافة إلى صعوبة الإتصال بين كافة المستويات وإحتكار المعلومات وحجبها عن العاملين، ومنع نشرها وتداولها فيما بينهم. كذلك كشفت دراسة (أحمد ٢٠٠٩): عن جوانب الضعف بالمدارس المصرية وخاصة الإدارة المدرسية والتي تحول دون تحسين أدائها وهي:

- غياب رؤية ورسالة مشتركة للمدرسة.
- سيادة ثقافة المركزية على مستوى المدرسة.
- العزوف عن إستخدام المداخل المستحدثة في قيادة المدرسة.
- ضعف مشاركة الأطراف المعنية في صنع وإتخاذ القرارات المدرسية.
- إفتقار المدارس المصرية إلى إتباع أسلوب فرق العمل، وغياب العمل الجماعي التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي.

- إفتقار المدارس المصرية إلى ثقافة تنظيمية تدعم القيم الإيجابية. ومما سبق يتضح وجود العديد من المشكلات المدرسية التي ترتبط بالتعليم قبل الجامعي وتنسحب أيضا على التعليم الثانوي الفني الصناعي بإعتباره أحد عناصر منظومة التعليم قبل الجامعي وعليه تمثلت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن تنمية مديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء مهنيًا بناء على الجدارات في ضوء متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠؟ وتفرع من هذا السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية التالية:

١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية المبنيّة على الجدارات في ضوء الفكر الإداري المعاصر؟

٢- ما أدوار المدارس الثانوية الفنية الصناعية في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠؟

٣- ما واقع التنمية المهنية لمديري المدارس الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء؟

#### ٤- ما التصور المقترح للتنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية

بمحافظة شمال سيناء في ضوء متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠؟

#### منهج البحث

نظرا لطبيعة البحث الحالي وأهدافه التحليلية، فقد اعتمد على المنهجية البحثية الآتية: المنهج الوصفي: لأنه من أنسب المناهج التي تتلاءم مع طبيعة هذا البحث، فالمنهج الوصفي يستخدم من خلال جمع البيانات عن الظاهرة وتبويبها، ثم تفسير البيانات وتحليلها (ج. جابر ١٩٩٦)، فالمنهج الوصفي يصف الظاهرة ويحللها ويفسرها (دالين ١٩٨٥)، ويصف ما هو كائن ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد في الواقع، كما يهتم أيضا بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة وتعرف المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد، والجماعات وطرائقها في النمو والتطور (جابر و كاظم ٢٠٠٢)، ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، والتعبير عنها تعبيرا كفييا وكميا (جاي ١٩٩٣)، وإستخراج الإستنتاجات الدالة على مشكلة الدراسة، ومن هنا كان الوصف ركنا أساسيا من أركان البحث العلمي ، وكانت الطريقة الوصفية من أهم الطرائق المتبعة فيه (عاقل ١٩٨٢). وقد تم استخدام المنهج الوصفي في البحث على مرحلتين:

- ١- دراسة نظرية للدراسات السابقة والكتابات المختلفة التي تناولت موضوع البحث.
- ٢- إستخدام الإستبانة كأداة من أدوات المنهج الوصفي للتعرف على واقع التنمية المهنية لمديري المدارس الفنية الصناعية بشمال سيناء طبقت على عينة بلغت (٣٣٣) فرد من العاملين بمدارس التعليم الفني الصناعي بشمال سيناء، ضمت (٨٤) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية:

١. توافر الجدارات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية

بشمال سيناء.

٢. معوقات التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بشمال سيناء.

٣. مقترحات تحسين التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بشمال سيناء.

كل محور منها يضم (٧) محاور فرعية هي جدارات القيادة المدرسية، جدارات التخطيط المدرسي، جدارات صنع القرارات وإتخاذها، جدارات التقويم المدرسي، جدارات النواحي المالية والإدارية، جدارات علاقة المدرسة بالمجتمع، جدارات الجودة والتطوير بالمدرسة.

#### حدود البحث

- الحد الموضوعي: الجدارات المهنية اللازم توافرها لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية، وهي: الجدارات القيادية، جدارات التخطيط المدرسي، جدارات صنع القرارات وإتخاذها، جدارات التقويم المدرسي، جدارات النواحي الإدارية والمالية، جدارات علاقة المدرسة بالمجتمع، جدارات الجودة والتطوير بالمدرسة.

- الحد البشري: إقتصرت الدراسة على عينة بلغت (٣٣٣) فردا بنسبة (٣٤.٢%) من إجمالي مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٩٧٣) فردا من هيئات التدريس (العلمية - العملية - الثقافية)، القيادات التعليمية من مديريين ووكلاء وأخصائيين بالمدارس الفنية الصناعية بشمال سيناء.

- الحد المكاني: المدارس الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء.

- الحد الزمني: تم تطبيق إستبانة الدراسة خلال شهر أبريل من العام الدراسي

٢٠٢٠/٢٠١٩.

#### أهداف البحث

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على الأسس النظرية للتنمية المهنية المبنيّة على الجدارات في ضوء الفكر الإداري المعاصر.

٢- الوقوف على أدوار المدارس الثانوية الفنية الصناعية في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

٣- الكشف عن مواطن القوة ونقاط الضعف في واقع التنمية المهنية المقدمة لمديري المدارس الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء.

٤- الوصول إلى التصور المقترح للتنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لدى مديري المدارس الثانوية

٥- الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء في ضوء متطلبات رؤية مصر ٢٠٣٠.

### مصطلحات البحث

#### ١- التنمية المهنية Professional development

تعنى " مجموعة من الخبرات التعليمية، التي يكتسبها الفرد والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته، وأنها كل نشاط يزاوله الفرد أو يتلقاه أو يشارك فيه وتتجلى نتائجه بشكل إيجابي، في إكتسابه لخبرة جديدة أو تعديل سلوك وتحديث خبرة سابقة لديه وتطوير معارفه (الدريج و جمل ٢٠٠٥).

ويعرفها الباحث إجرائيا أنها "الجهود والأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي تحتاج إليها القيادات التربوية (المديرون والوكلاء) في مجالات الإتصال والتدريب وإدارة الإجتماعات حتى يستطيعوا من خلالها تنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم وإكتساب خبرات جديدة وتفهمهم لمجال عملهم ودورهم فيه من أجل الإرتقاء بمستوى الأداء في العمل وإثراء مجال المهنة".

#### ٢- الجدارة Competence

تعنى "مجموعة القدرات المترابطة، والمعرفة والمهارات، التي تمكن الشخص أو المنظمة للعمل بفاعلية في وظيفة أو مجموعة واسعة ومتنوعة من المواقف (سرحان ٢٠١٤).

وتعرف بأنها "مجموعة من السمات التي تمكن الفرد العامل من تلبية التوقعات والطموحات داخل ذاته من جهة ولدى العملاء وأصحاب المصالح الخارجيين من جهة أخرى" (Kotwal 2006)

ويعرفها الباحث إجرائيا انها "أي معرفة أو مهارة أو قدرة أو إتجاه أو سلوك أو صفة شخصية يمكن ملاحظتها وقابلة للقياس وتتسم بما يلي: لابد من توافرها لممارسة عمل أو وظيفة، وتساهم في تحسين الأداء الوظيفي"

### ٣- التنمية المهنية المبنية على الجدارات

التنمية المهنية المبنية على الجدارات ( Competence-based professional development)

تعنى " نظام للتدريب يتطلب من المتدرب أن يتعلم ويظهر الحد اللازم من المعارف والمهارات والإتجاهات، كما أنها محاولة وجهد يبذل لرفع مستوى الجودة لدى المتدرب (Anger 2007)

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنها: "عملية تعلم مخططة ومنظمة مدى الحياة تستهدف تحسين أداء الفرد في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية لمواكبة التطورات التربوية وتجاوز المستويات الفاتقة للأداء، ولا تنحصر داخل الإطار المحدد للعمل كالتعامل مع الطلاب والعاملين بالمدرسة، بل تتعداه إلى إطار أرحب من العلاقات التي تتطلبها الوظيفة داخل وخارج المدرسة وتأثيرات تلك العلاقات وإنعكاساتها على أداء المدرسة ككل، وإضافة ميزة تنافسية لها".

### أهمية البحث

تمثلت أهمية هذا البحث وما توصل إليه من نتائج وتوصيات فيما يلي:

١- يمثل البحث إثراءً لمجال تدريب مديري المدارس الفنية الصناعية، وتنميتهم مهنيًا، وفق الجدارات المهنية، والذي أصبح ضرورة حتمية لرفع كفاءات مدير المدرسة وتطوير التعليم في الوقت الحالي.

٢- أن التنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء قد تؤهلهم للقيام بدورهم على نحو يُمكنهم من تحقيق الأهداف المرجوة.

٣- قد يساعد البحث صانعي القرار في توضيح مدى أهمية التنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الفنية الصناعية من أجل تطوير التعليم الفني الصناعي بمحافظة شمال سيناء.

٤- قد يساهم البحث في إمداد سوق العمل المحلي بالعمالة الفنية المدربة حرفيًا، والتي تلعب دورًا هامًا في تنمية البلاد.

٥- من الممكن أن يساعد في وضع تصور مقترح للجدارات القيادية لإستثمار المورد البشري (مديري المدارس) بأفضل السبل.

٦- التدريب والتنمية المهنية، والجدارات المهنية، وكذلك التعليم الفني الصناعي من أهم المجالات البحثية، التي تحتاج إلى مزيد من الإهتمام من قبل الباحثين.

#### الدراسات السابقة

▪ دراسة (الهيم و وآخرون ٢٠١٦): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة

هدفت الدراسة التعرف على التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة كما هو سائد في الأدبيات التربوية من خبرات بعض الدول المتقدمة وقدمت الدراسة نماذج متعددة وممارسات متباينة لإتجاهات ونظم وفلسفات عالمية مختلفة، باعتبار التعليم من أولويات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، كحرفة أو مهنة

مرخصة تتطلب ممارستها إكتساب المهارات اللازمة والضرورية لها، وقدمت نموذجاً نظرياً وفكرياً لمفهوم ومضمون التنمية المهنية أثناء الخدمة، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الميداني للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتحقيقاً للهدف التنظيري للدراسة من إستقراء الإتجاهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في الفكر التربوي المعاصر، وما هو سائد منها في بعض الدول المتقدمة تعليمياً وأكاديمياً، موظفين إستبانة مصممة لهذا الغرض.

#### ▪ دراسة (محمد ٢٠١٣): تصور مقترح لتفعيل الكفايات المهنية اللازمة للإشراف التربوي برياض الأطفال

هدفت التعرف على الكفايات المهنية اللازمة للإشراف التربوي برياض الأطفال، والتعرف على مدى توافر الكفايات المهنية التي تمارسها المشرفة التربوية برياض الأطفال، وتقديم تصور مقترح للكفايات المهنية اللازمة للمشرفة التربوية برياض الأطفال، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي، وذلك بغرض رصد الواقع، وإستخدمت الدراسة قائمة بالكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال، وإستبيان موجه لمعلمات رياض الأطفال للتعرف على واقع الكفايات المهنية لمعلمة رياض الأطفال، كأداتي بحث، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة أن بُعد الكفايات الإجتماعية والأخلاقيات المهنية جاء في الترتيب بقوة بنسبة قدرها ٧٢%، وكان بُعد الكفايات العلمية والمعرفية في الترتيب الثاني بقوة بنسبة قدرها ٧١%، وجاء البُعد المتصل بالكفايات الشخصية في الترتيب الثالث بقوة بنسبة قدرها ٦٣%.

#### ▪ دراسة (السناني ٢٠١٣): الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر خبراء الإدارة التربوية والقيادات التربوية بالوزارة

سعت الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس هو تحديد أهم الكفايات المهنية اللازم توافرها لمديري المدارس بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر خبراء الدارة التربوية

والقيادات التربوية بالوزارة، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في الإرتقاء بوعي مديري المدارس في المملكة العربية السعودية بالكفايات المهنية اللازمة لهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من أجل التشخيص للوقوف على الجوانب الإيجابية والسلبية، واستخدمت الإستبانة لجمع المعلومات كأداة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة ما يلي:

إعتماد تقويم الكفاية على تقويم الأداء كمعيار لإتقان الكفاية مع الأخذ في الإعتبار المعرفة النظرية لدى المقوم، وإرتباط الكفاية بدور مدير المدرسة، وبالتالي فالكفايات المطلوبة تتغير تبعاً لتغير جوانب هذا الدور، وإرتباط الكفاية بالخصائص الشخصية لمدير المدرسة (مثل المعارف والمهارات والأنماط الذهنية والدوافع الكامنة) والتي يمكن بإستخدامها تحقيق الأداء الناجح.

#### ▪ دراسة (هلال و آخرون ٢٠١٠):الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة.

هدفت الدراسة إلي الوقوف على الإتجاهات العالمية المعاصرة في تحديد وتنمية الكفايات المهنية لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة، والتوصل إلي قائمة الكفايات المهنية العامة اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في المدرسة الإعدادية، وتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات بشأن الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد الواقع وقائمة بالكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة، وإستبيان موجه لمشرفي الأنشطة للتعرف على واقع الكفايات المهنية لهم كأدوات، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة: أهمية كفايات (التخطيط، التنظيم، التنفيذ، والإبتكار والتجديد والتحديث والتقويم) لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في المدارس الإعدادية.

▪ دراسة (ع. محمد ٢٠٠٥): تطوير الكفايات المهنية لمعلم التدريبات العملية تخصص الهندسة الصحية في ضوء مشروع (مبارك-كول) لتطوير التعليم الفني في مصر

هدفت الدراسة إلى محاولة تحسين أداء معلمي التدريبات العملية عن طريق تطوير الكفايات المهنية اللازمة له في ضوء مشروع (مبارك-كول) لتطوير التعليم الفني في مصر، واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة من خلال تطبيق إختبار تحصيل الجوانب المعرفية للكفايات المهنية وبطاقة ملاحظة الجوانب الأدائية للكفايات المهنية وتصميم برنامج لتطوير الكفايات المهنية لمعلم التدريبات العملية في ضوء مشروع "مبارك-كول" لتطوير التعليم الفني، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: ضعف تحصيل الجوانب المعرفية للكفايات المهنية، وضعف الجوانب الأدائية للكفايات المهنية، وضعف الجوانب السلوكية للكفايات المهنية، ومن أهم ما أوصت به الدراسة هو استخدام البرنامج المقترح في تدريب المعلمين على الجوانب المعرفية والأدائية للكفايات المهنية.

ثانياً- الدراسات الأجنبية:

▪ دراسة (Yamina, Mark and Carolina 2014):كفايات إدارة المدارس:

الإدراك ومعتقدات الكفاءة الذاتية لمدير المدرسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإصلاح في تدريب وتكليف مدير المدرسة المستقبلي، ومدى الإعتماد على الكفايات، وقد وضعت وزارة التربية والتعليم في كندا معايير للكفايات خاصة بمديري المدارس، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته للدراسة، وإستخدمت الدراسة إستبيان حول إدراك ومعتقدات الكفاءة الذاتية لمديري المدارس، وذلك يرتبط بالكفايات وما يرتبط بها من عوامل أخرى، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة: أن زيادة الوزن النسبي لإدارة الخدمات التعليمية، يليها الموارد البشرية ثم البيئة التعليمية وفي النهاية الإدارة، وتبين وجود فروق بين

المستويات الإدارية والتدريسية وحجم المدرسة، أن المديرين الذين تلقوا تنمية مهنية مكونة من حلقات دراسة شعروا بكفاءة ذاتية مقارنة بالمديرين الذين لم يتلقوا تنمية مهنية، ومن أهم ما أوصت به الدراسة بأهمية تفعيل التنمية المهنية لمديري المدارس مع التركيز على الكفايات الإدارية.

▪ دراسة (Oluremi 2013) : كفايات الإدارة: الإحتياجات المهنية الفعالة

#### لمديري المدارس الثانوية بنيجيريا

هدفت الدراسة إلي التعرف على أثر التدريب على المهارات المهنية في الإدارة التعليمية وعلاقته بالإتجاهات الحديثة في الإدارة الخاصة بالقرن الحادي والعشرين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي، وذلك بغرض رصد الواقع، وإستخدمت الدراسة قائمة بالكفايات المهنية اللازمة لمديري المدارس ، وإستبيان للتعرف على واقع الكفايات الإدارية لمديري المدارس الثانوية ،كأداتي بحث، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة: أن معظم مديري المدارس الثانوية في نيجيريا لم يتلقوا تدريباً مهنيًا في الإدارة التعليمية، ومن ثم فهم محرومون من الإتجاهات في الإدارة الخاصة بالقرن الحادي والعشرين، التأكيد على المهارات الإدارية المهنية لمديري المدارس والتي تتطلب تدريباً في إدارة المدرسة، حيث إن ذلك سيمكنهم من أن يؤديوا المهام الإدارية بكفاءة عالية: التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، ووضع الميزانيات، وحضور مديري المدارس التدريب في إدارة المدرسة سيمكنهم من أن يواكبوا الإتجاهات الحديثة في هذا المجال مما ينعكس على تطوير نظام التعليم، ومن أهم ما أوصت به الدراسة تطبيق برامج التنمية الإدارية لمديري المدارس الثانوية لتحقيق المواكبة للإتجاهات الحديثة في الإدارة ومهارات القرن الحادي والعشرين.

▪ دراسة (Laster 2014) :معايير وأطر الكفايات المهنية في المملكة المتحدة

هدفت الدراسة التعرف على أطر ومعايير الكفايات المهنية التي تستخدم بطريقة متزايدة في مهنة التعليم بالمملكة المتحدة، ويرجع السبب في ذلك إلي الضغوط

المتزايدة لتحقيق المحاسبية المهنية، والإتجاه نحو تقييم الممارسات قبل إعتقاد نظم الجودة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبتة لموضوع الدراسة، والإستبيان كأداة للدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المعايير المهنية في المملكة المتحدة تشتمل على القدرة والإطلاع بأنشطة العمل والأدوار حسب معايير مناسبة، وتؤكد هذه الأطر على أن معايير الكفايات لا يمكنها بمفردها تقديم توصيف بالممارسة، ولكنها تعكس الحاجة إلي الأداء بطريقة مبتكرة وأخلاقية، وأن المعايير العامة لأطر الكفايات متنوعة وبسيطة فيما يرتبط بالأنشطة وتعتمد على مستويات عالية.

#### ▪ دراسة (Tulowitzki 2013) : القيادة وتطوير المدرسة في فرنسا

هدفت الدراسة إلى التعرف على طرق قضاء مديري المدارس لوقتهم، وكيفية تعاملهم مع الأمور المتعلقة بتطوير المدرسة في فرنسا، ويقدم هذا الدراسة طرقا كمية وكيفية تشترك فيها خمس كليات فرنسية، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة: أن معظم المديرين قد وضعوا قوانين تؤكد على أهمية تطوير المدرسة الثانوية، وإستخدام المديرين للعديد من الوسائل التكنولوجية في تطوير الممارسات التعليمية داخل المدرسة، وشمل التطوير إدارة الامتحانات وشؤون الطلاب وتدريب المعلمين والإداريين على حد سواء.

#### ▪ دراسة (Le Deist 2009) : الكفايات: المدخل المفاهيمي والممارسات في

##### فرنسا

هدفت الدراسة إلى تحليل مداخل الكفايات والممارسات الإدارية في فرنسا، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة: أن الكفايات الإدارية تتميز بالشمولية خاصة في مجال القيادة داخل المدارس، وكان للتشريعات المدرسية دور بارز في هذا السياق وذلك لأنه تم تصميمها بهدف الإرتقاء بعملية التعلم مدى الحياة للمديرين، وجاءت

التجديدات التربوية في المرتبة الأولى في السياسة التعليمية في فرنسا وخاصة فيما يتعلق بالتدريب ونظم التأهيل.

### إجراءات البحث

سار البحث وفقا للفصول التالية:

١- الفصل الأول: تمثّل في إعداد الإطار للعام للبحث وتضمن مقدمة البحث، مشكلة البحث وأسئلته، منهج البحث وأدواته، أهداف البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، أهمية البحث، والدراسات السابقة.

٢- الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث، وتضمن الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية، والأسس الفكرية للجدارات وأنواعها ودورها في تنمية مديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية، والمتطلبات المجتمعية المنبثقة من رؤية مصر ٢٠٣٠.

٣- الفصل الثالث: أدوار المدارس الثانوية الفنية الصناعية في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

٤- الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للبحث، وتضمن واقع التنمية المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء، وأهم التحديات التي تواجهها، ومقترحات تحسينها.

٥- الفصل الخامس: وتضمن إطار مقترح للتنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمحافظة شمال سيناء.

### - التنمية المهنية المبنيّة على الجدارات للقيادات التربوية

تعد التنمية المهنية للقيادات التربوية الدعامة الأساسية التي يمكن من خلالها إكسابهم العديد من المهارات القيادية والإدارية اللازمة لتحقيق أدوارهم المتوقعة، فالتنمية المهنية للقيادات التربوية تعتبر ضرورة ملحة لإصلاح وتجويد العملية التعليمية بصفة عامة، والإدارة التربوية بصفة خاصة، إزاء التغيرات التي حدثت في البنية المعرفية والتقنيات

والحاسبات، إلى جانب تعدد أساليب ونظم العلاقات والأدوار في العملية التعليمية، وهذا يتطلب أن تتعرف القيادات التربوية على نتائج البحوث والدراسات العلمية، والجديد المتصل بالنماذج القيادية والإدارية الحديثة (خليل ٢٠٠٧).

ويستخدم مصطلح التنمية المهنية للقيادات التربوية في أثناء الخدمة، لأنه أوسع وأشمل من مصطلح التدريب أثناء الخدمة، على الرغم من أن مصطلح التدريب أثناء الخدمة شائع في الكثير من الكتابات التربوية، ولكن

ويمكن القول إن الفكر التربوي تحول من فكرة التدريب إلى فكرة التنمية، حيث ظهرت مفاهيم عديدة للتنمية المهنية منها التدريب أثناء الخدمة، أو التربية المستمرة أو النمو المهني أو التنمية المهنية.

وتعتبر القيادة التربوية هي محور العملية الإدارية، ويقدر حسن الإدارة يكون الأداء والعطاء في المؤسسة التربوية، فقد أصبحت التنمية المهنية المستمرة للقيادات التربوية من أكثر المجالات التي شهدت زيادة في الإهتمام في السنوات الأخيرة، ومن هنا يتضح أن القيادات التربوية - في الوقت الحالي - بحاجة أكثر من ذي قبل إلى تطور أو تحسن مهاراتها القيادية والإدارية، وذلك عن طريق التنمية المهنية المستمرة، حتى يتمكنوا من تلبية إحتياجات التغير السريع، ومواكبة الإتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تحقيق الجودة الشاملة في التعليم (خليل ٢٠٠٧).

### مبادئ التنمية المهنية للقيادات التربوية:

تقوم التنمية المهنية للقيادات التربوية على عدة أسس، يضمن من خلالها نجاح أنشطة وعمليات التنمية المهنية كافة ومن أهم هذه المبادئ أنها: عملية مقصودة، عملية نظامية، عملية مستمرة، تركز على التغيير الفردي والتنظيمي، عملية تعاونية تشاركية (خليل ٢٠٠٧).

ويقصد بجدارات الإدارة ما يمتلكه المدير من معارف ومهارات وإتجاهات تعينه على أداء الممارسات المهنية المتوقعة منه (سليمان ٢٠١٣).

ويعتمد تحديد مفهوم الجدارة على التفرقة بين مدخلين أساسيين للجدارة هما جدارة العامل ودارة العمل، وتتحدد الجدارة طبقا لمدخل جدارة العامل- وهو ما تتبناه الدراسة الحالية- في ضوء ما يمتلكه العامل من معارف ومهارات واتجاهات لازمة لأداء وظيفة معينة ومن ثم تعبر عن الخصائص التي يمتلكها الفرد والتي تؤدي إلى زيادة كفاءة وتميز الأداء الوظيفي (Shi Sun 2008) .

وتصنف الجدارات اللزوم توافرها لدى مدير المدرسة وفقا لثلاثة أنواع من العلاقات: تفاعل المدير مع ذاته، تفاعل المدير مع العاملين بالمدرسة والمتعاملين معها، والسياس العام للمدرسة (الدغيدى ٢٠١٠).

وتتمثل أهم الجدارات القيادية في: جدارة البصيرة النافذة، جدارة الإلهام، الجدارة الإستراتيجية، جدارة الإنضباط، جدارة الثقة، جدارة التوجه نحو الإجرائية، جدارة الحسم، الجدارة الأخلاقية (Johnston and Williamson 2014) . وقد شهدت الإدارة المدرسية في الآونة الأخيرة تغييرات كبيرة أدت إلى تطوير دور مدير مدرسة التعليم الثانوي الفني، وتعتبر القيادة المدرسية، وإتخاذ القرار التعليمي من الأدوار الأساسية لمدير المدرسة الفعال الذي يعطى الأهمية لما يتطلبه دوره من قدرات وكفايات فنية ومعرفية وأدائية وإنسانية، تجعل المدير قادرا على التأثير في سلوك العاملين معه وقيادة التغيير والتجديد والإبتكار والتعاون مع العاملين في مدارس التعليم الثانوي الفني (السعودى ٢٠١٧).

وتظهر الجدارات في الإدارة المدرسية أثناء أداء الأعمال المدرسية، وتعنى مجموعة العمليات المتكاملة ذات الجودة المناسبة، كما تعنى أهلية المدير للقيام بالعمل، أي أن الكفاية/ الجدارة تتمحور حول الممارسات والسلوكيات التي يظهرها المديرين أثناء أداء أعمالهم، وأيضا تتمحور حول النجاح الذي يتحقق بإستخدام وتوظيف المهارات وأداء سلوكيات العمل والمهام المكلفين بها، إلى جانب أنها تعنى بوصف الحد الأدنى

للأداء، وعندما يصل المدير إلي هذا الحد فإن هذا يعنى أنه وصل إلي حد التمكن من أداء هذه الكفاية (بكر، السعودى و عرجاوى ٢٠١٥).

وترتبط الجدارات المهنية بما يمتلكه مدير المدرسة الثانوية الفنية من مهارات وسمات شخصية تؤهله للقيام بالمهام الموكلة اليه، وكذلك درجة أداء العمل وإنجازه بفعالية. كما أنها تعبر عن مدى تمكن مدير المدرسة من أداء سلوك فعلى محدد بجوانب إدارية وتربوية لتحسين العملية التعليمية بمدارس التعليم الثانوي الفني، وهى بذلك تمثل جملة من الخبرات الضرورية للوفاء بمتطلبات مهنته القيادية (عيد ٢٠١٥).

### إستراتيجية التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠

إن رؤية مصر ٢٠٣٠ هي خطة وطنية طويلة المدى للحكومة المصرية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية، والتي تؤكد على دور التعليم في إستراتيجية التنمية الوطنية، وأعلنت الرؤية أهدافها الإستراتيجية ومنها تقييم نوعية التعليم، جودته، والمساواة والإستثمار في التعليم، وغيرها من الجوانب الأخرى (تاو و آخرون ٢٠١٨).

حيث يعد منهج المشاركة أحد الأسس الواضحة التي تركز عليها تلك الإستراتيجية، كما تتوافق الإستراتيجية مع الأهداف الأممية للتنمية المستدامة التي أعلنتها الأمم المتحدة في سبتمبر ٢٠١٥م، وكذلك مع أجندة أفريقيا ٢٠٦٣م، وتتمثل أهداف إستراتيجية رؤية مصر ٢٠٣٠ في: إقتصاد تنافسي ومتنوع، تعزيز الريادة المصرية، جودة الحياة، المعرفة والإبتكار والبحث العلمي، حوكمة مؤسسات الدولة والمجتمع، نظام بيئي متكامل ومستدام، السلام والامن المصري، العدالة والاندماج الإجتماعى والمشاركة (السعيد ٢٠١٧).

ولقد إعتمدت رؤية مصر ٢٠٣٠ على منهج التخطيط بالمشاركة، بين مثلث التنمية "الحكومة، القطاع الخاص، المجتمع المدني"، فضلا عن مشاركة فاعلة من خبراء وأكاديميين ومراكز فكر وبحث علمي، وإعتمدت على عملية التخطيط المبنية على الأدلة والمتابعة المعتمدة على مؤشرات الأداء (عبد الواحد ٢٠١٩). وتمثلت

خصائص إستراتيجية تطوير التعليم في رؤية مصر ٢٠٣٠ في: التركيز لرفع الجودة التعليمية. الإستخدام الواضح للمعايير الدولية، تنفيذ شامل للتعليم للجميع والتركيز الزائد للمساواة في التعليم، تلبية إحتياجات سوق العمل، التركيز على عوائد التعليم، زيادة إستثمار البنية التحتية، توجيه رؤوس أموال المجتمع المدني (تاو و آخرون ٢٠١٨).

### نتائج البحث

١. توصل البحث في إطاره النظري والميداني إلى العديد من النتائج من أهمها:
٢. يتوقف نجاح المؤسسات التعليمية على ما تملكه من قيادات ناجحة تكون أكثر قدرة على التطور من غيرها.
٣. ضرورة تطوير أداء القيادات التعليمية بحيث تواكب التحولات العالمية.
٤. التحول من فكرة التدريب إلى فكرة التنمية المستدامة.
٥. ضرورة إستثمار جميع الموارد المتاحة والتعزيز من القدرة التنافسية للمدارس الفنية الصناعية.
٦. ان التنمية المهنية هي أحد مجالات الإصلاح المدرسي الحقيقية.
٧. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك مبررات تدعو للتنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمديري المدارس الفنية الصناعية بشمال سيناء منها:

- أ. زيادة المهارات القيادية لمديري المدارس.
- ب. تحسين أداء القيادات في مؤسساتهم التعليمية.

- ج. تنمية التفكير العلمي وروح الإبتكار والتجديد.  
د. إكساب القيادات القدرة على مقاومة معوقات التطوير.
- ٨- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فوائد يجنيها نظام التعليم من إستخدام الجدارات المهنية في تحسين إدارة المدرسة الفنية الصناعية بشمال سيناء.  
مثل:

- أ- يجعل العاملين المشاركين في التطوير أكثر إدراكا لأهدافه.  
ب- طرح الأفكار الإبداعية والإبتكارية من قبل العاملين.  
ت- توفير بيئة عمل صحية تتسم بالثقة والإلتزام.  
ث- يعزز مكانة ودور العاملين والمديرين.  
ج- تنمية العنصر البشري كمدخل أساسي لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

## المراجع العربية:

- أ. الأدهم بن خليفة اللويش. ٢٠١٦. "درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين بجامعة حائل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي لديهم". *المجلة التربوية - سوهاج، أبريل: ص ص ١-٤٤*.
- ب. إيمان زغلول راغب أحمد. ٢٠٠٩. "النمط القيادي مدخل لنحويل المدارس المصرية إلى مجتمعات تعلم مهنية: سيناريوهات مقترحة". *مجلة دراسات تربوية وإجتماعية- كلية التربية- جامعة حلوان، ٥٢٢-٥٢٨*.
- ج. جابر عاقل. ١٩٨٢. *أسس البحث العلمي في العلوم السلوكية*. بيروت: دار العلم للملايين.
- د. جابر عبد الحميد جابر. ١٩٩٦. *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- هـ. جميل حلمي عبد الواحد. ٢٠١٩. "الجيل الأول من منظومات التخطيط والمتابعة وتقييم الأداء الحكومي: حصاد عامين على تطبيق نموذج البرامج والاداء في مصر". *المجلة المصرية للتنمية والتخطيط- معهد التخطيط القومي، مارس: ١٦٣*.
- و. ديو بولد فان دالين. ١٩٨٥. *مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون*. القاهرة: مطبعة الأنجلو المصرية.
- ز. رمضان أحمد عيد. ٢٠١٥. "الكفايات والادوار المستقبلية للقائد المدرسي". *مجلة الإدارة التربوية- الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢٨٨*.
- ح. رمضان محمد محمد السعودي. ٢٠١٧. "تصور مقترح لتطوير الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية بمصر في ضوء خبرات بعض الدول". *المركز العربي للتعليم والتنمية، أبريل، الإصدار ٢٤: ١٥٧*.

- ط. عاطف جابر طه. ٢٠١٣. قضايا إعلامية معاصرة في الموارد البشرية. القاهرة: المكتبة الأزهرية للتراث.
- ي. عبد الهادي كمال جمعة محمد. ٢٠٠٥. تطوير الكفايات المهنية لمعلم التدريبات العملية تخصص الهندسة الصحية في ضوء مشروع (مبارك- كول) لتطوير التعليم الفني في مصر. رسالة ماجستير، الزقازيق: قسم المناهج وطرق التدريس.
- ك. عبدالجواد بكر، رمضان محمد السعودي، و أحمد محمد عرجاوى. ٢٠١٥. كفايات تكنولوجيا المعلومات في الإدارة التعليمية. الأسكندرية: دار الوفاء .
- ل. عبدالحميد جابر جابر، و احمد خيرى كاظم. ٢٠٠٢. مناهج البحث في التربية وعلم النفس. القاهرة: دار النهضة العربية.
- م. عبيد صقر الهيم، و آخرون. ٢٠١٦. "التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة." مجلة الثقافة والتنمية، ١ يناير: ٢٥٥-٣٢٦.
- ن. عزة أحمد الحسينى، و إيمان زغلول راغب أحمد. ٢٠٠٥. "الثقة التنظيمية وفعالية الاداء المدرسى بجمهورية مصر العربية." مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س ٨ ع ١٧: ٩٣.
- س. عزة جلال مصطفى. ٢٠٠٢. التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسى فى جمهورية مصر العربية فى ضوء أدوارهم المستقبلية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة: كلية التربية -جامعة عين شمس، ١٢٥.
- ع. على السلى. ٢٠٠٨. إدارة الموارد البشرية (منظور إستراتيجى). القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

- ف. على بن محمد السناني. ٢٠١٣. "الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر خبراء الإدارة التربوية والقيادات التربوية بالوزارة." مجلة كلية التربية بطنطا، يوليو: ٤٣٤-٥٠٠.
- ص. كونج لينغ تاو، و آخرون. ٢٠١٨. "تحليل إستراتيجية تطوير التعليم في مصر رؤية ٢٠٣٠." مجلة كلية الآداب - جامعة القاهرة، ابريل: ٦٤.
- ق.ل. ر. جاي. ١٩٩٣. مهارات البحث التربوي. القاهرة: ترجمة جابر عبدالحميد جابر، دار النهضة لعربية.
- ر. مجدى عبدالنبي هلال، و آخرون. ٢٠١٠. "الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي الأنشطة التربوية الحرة في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة." المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- ش. محمد أحمد إسماعيل. ٢٠١٣. دليل الجدارات الوظيفية. القاهرة: المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
- ت. محمد الدريج، و محمد جهاد جمل. ٢٠٠٥. التدريس المصغر (التكوين والتنمية المهنية للمعلمين). الامارات العربية: دار الكتاب الجامعي.
- ث. محمد جابر محمود رمضان. ٢٠٠٩. "إدارة الصف في التعليم الثانوى الفنى الصناعى بين الواقع والمأمول." المؤتمر السنوى الثانى لكلية التربية ببورسعيد (مدرسة المستقبل - الواقع والمأمول). بورسعيد: كلية التربية - بورسعيد. ١٢٠٤ - ١٢٥٨.
- خ. محمود أبوالنور عبدالرسول. ٢٠١٣. "تطوير الأداء الإدارى بمدارس التعليم العام بمصر فى ضوء إدارة المعرفة- تصور مقترح." مجلة دراسات تربوية وإجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٥١٥.

- ذ. مها صلاح الدين محمد. ٢٠١٣. "تصور مقترح لتفعيل الكفايات المهنية اللازمة للإشراف التربوي برياض الاطفال "دراسة ميدانية". "مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس.
- ض. هالة السعيد. ٢٠١٧. "إستراتيجية عام ٢٠٣٠م". مجلة المال والتجارة، اكتوبر: ٣٥.
- غ. هالة عبدالمنعم أحمد سليمان. ٢٠١٣. "التنمية المهنية المبنيّة على الجدارات لمعلمي بعض مدارس اللغات التجريبية المتكاملة في مصر". "مجلة كلية التربية - جامعة حلوان، ع ٣ - مج ١٩: ٦٧٧-٧٣٢.
- ظ. وزارة التعليم العالي. ٢٠٠٢. "التعليم العالي في جمهورية مصر العربية - مرتكزاته - إستراتيجية تطويره - أهم إنجازاته". القاهرة.
- أ. ياسر عبدالله سرحان. ٢٠١٤. المعجم الأساسي في المصطلحات الإدارية العربية القديمة والمعاصرة. الرياض: معهد الإدارة العامة.

### Foreign References:

- Anger, Harlow G. 2007. *Encyclopedia of American Education*. NewYork: American History Inc.
- Johnston, Howard J, and Ronald Williamson. 2014. *Leading Schoolin an Era of Declining Resources*. New York: Rutledge Taylor & Francis Group.
- Kotwal, M. 2006. *Model and Method for Competence Mapping and Assessment*. Mumbai: Management Consulting Services.
- Laster, Stan. 2014. "Professional Copetence Standards and Framework in the United Kingdom." *Assessment and Evaluation in Higher Education*, May: 38-52.
- Le Deist, Francoise. 2009. "Competence: conceptual approach and practice in France." *Journal of European Industrial Training* 718-735.

- f. Olureml, Olaleye Florence. 2013. "Management Competence: Need for effective Professionalization of Nigeria Secondary School principals." *Arabian Journal of Business and Management*, June: 42.
- g. Shi Sun, L. K. 2008. "The Human Resource Competency Studies and the IPMA-HR Competency Training and Certification Program in china." *Public Personel Management* 358.
- h. Tulowitzki, Pierre. 2013. "Leadership and school improvement in France." *Journal of Educational administration*.
- i. Yamina, Bouchmma, Basque Mark, and Marcotte Carolina. 2014. *School Management Competencies: Perceptions and Self-Efficacy Beliefs of School Principals*. Scientific Research, Canada: Laval University.